



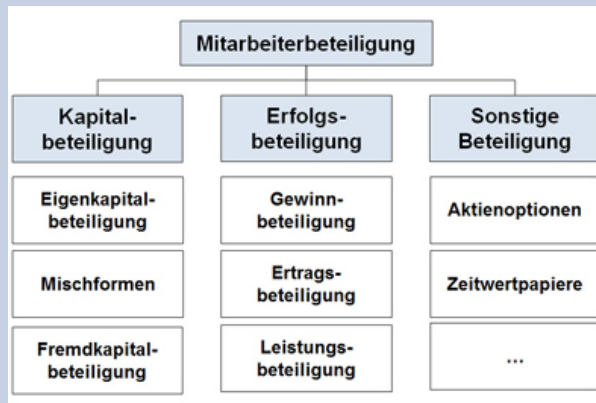
Infothek: Grundformen

Inhalt

- „Erfolgsbeteiligung“
- „Kapitalbeteiligung“
- „Fremdkapitalbeteiligung“
- „Eigenkapitalbeteiligung“
- „Mischformen“
- „Beteiligung über eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft“

Bei der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung handelt es um eine vertraglich geregelte, dauerhafte Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital und/oder wirtschaftlichen Erfolg des Arbeit gebenden Unternehmens. Generell lassen sich zwei Formen unterscheiden: die Erfolgs- und die Kapitalbeteiligung. In der Praxis werden diese häufig miteinander verknüpft, z.B. wenn die Erfolgsbeteiligung zur Finanzierung der Kapitalbeteiligung genutzt wird.

Es existieren weitere Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung, die indirekte und virtuelle Anteilsformen nutzen und in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Dazu zählen Aktienoptionsmodelle oder die Beteiligung der Mitarbeiter in Form von Zeit-Wertpapieren. Für kleine und mittelgroße Unternehmen spielen diese Formen allerdings keine allzu große Rolle.



Quelle: BMWi

Erfolgsbeteiligung

Eine Erfolgsbeteiligung wird in der Praxis häufig als Einstiegsmodell in eine spätere Mitarbeiterkapitalbeteiligung gewählt. Eine Erfolgsbeteiligung basiert auf dem Grundgedanken, die Leistungen der Mitarbeiter neben dem festen Lohn bzw. Gehalt durch eine erfolgsabhängige Sonderzuwendung im Rahmen der Vergütung zu honorieren. Diese ist vom wirtschaftlichen Gesamterfolg des Unternehmens (oder eines Unternehmensteils) abhängig und kann damit nur schwer der Leistung eines einzelnen Mitarbeiters zugerechnet werden. Die Erfolgsbeteiligung ist also konzeptionell vom Leistungslohn zu unterscheiden, der sich unmittelbar nach der individuellen Leistung des Mitarbeiters bemisst.

Basis der Erfolgsbeteiligung ist die Erzielung eines Periodenerfolgs, von dem ein Teil an die Belegschaft ausgeschüttet wird. In vielen Unternehmen ist es üblich, die Höhe an betriebliche Kennziffern zu koppeln, z.B. an Bilanzgewinn, Nettoertrag oder Umsatz. In wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten führt dies zu Ausschüttungen an die Beschäftigten, in schlechteren Zeiten kann die Erfolgsbeteiligung entsprechend abgesenkt werden bzw. ganz entfallen.

Eine Erfolgsbeteiligung kann unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens gewährt werden.

Kapitalbeteiligung

Bei einer Kapitalbeteiligung stellen die Mitarbeiter dem Unternehmen neben ihrer Arbeitskraft auch finanzielle Mittel zur Verfügung – entweder als Fremd- oder als Eigenkapital. Sie werden damit zu Kapitalgebern des Unternehmens und es entsteht zusätzlich zur arbeitsrechtlichen eine vermögensrechtliche Beziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Die jeweilige vertragliche Ausgestaltung der Kapitalbeteiligung regelt, ob die Mitarbeiter eine feste oder erfolgsabhängige Verzinsung erhalten oder mit allen Chancen



und Risiken am unternehmerischen Erfolg beteiligt werden. Welche der Beteiligungsformen im Einzelfall gewählt wird, ist abhängig von der Rechtsform des Unternehmens und den [Zielen](#), die mit der Mitarbeiterbeteiligung angestrebt werden. Als Teil der besonderen Gestaltungsmöglichkeiten in einem Beteiligungsmodell sind auch die [Informations- und Mitwirkungsrechte](#) für die beteiligten Beschäftigten zu sehen. Neben der reinen Fremd- und Eigenkapitalbeteiligung gibt es auch Mischformen.

Fremdkapitalbeteiligung

Eine Form der Fremdkapitalbeteiligung ist das [Mitarbeiterdarlehen](#). Dieses kann unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens umgesetzt werden. Dabei stellen die Arbeitnehmer dem Unternehmen für einen festgelegten Zeitraum eine bestimmte Geldsumme zur Verfügung, die nach Ablauf des Zeitraumes in verzinster Form zurückgezahlt wird. Die Rückzahlung des bereitgestellten Kapitals erfolgt grundsätzlich unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Bei der Verzinsung kann eine Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg vereinbart werden. Neben einer festen ist also auch eine variable Verzinsung möglich, die an Kenngrößen wie Umsatz oder Gewinn geknüpft ist (partiarisches Darlehen). Es sind die Regelungen des Gesetzes über das Kreditwesen zu beachten ([Insolvenz- und Einlagensicherung](#)). Bei Fragen zu Einzelheiten der Ausgestaltung der Sicherheit können Sie sich an die [Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht](#) wenden. Eine [Insolvenz- und Einlagensicherung](#) ist im Fall des Mitarbeiterdarlehens, zu dessen Finanzierung vermögenswirksame Leistungen verwendet werden (Anspruch auf [Arbeitnehmer-Sparzulage](#)), oder wenn die Steuervergünstigung nach [§ 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz](#) in Anspruch genommen wird, überdies nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz gesetzlich vorgegeben. Rechtlich betrachtet begründet eine Fremdkapitalbeteiligung kein gesellschaftsrechtliches, sondern ein schuldrechtliches Vertragsverhältnis zwischen dem Mitarbeiter als Gläubiger und dem Unternehmen als Schuldner. Im Fall einer Darlehenskonstruktion haben die beteiligten Beschäftigten daher nicht in jedem Fall zusätzliche Informations-, Kontroll- und Mitsprache-

rechte. Diese können aber gesondert geregelt werden. Liegt eine gewinn- oder umsatzabhängige Verzinsung der Fremdkapitalbeteiligung vor, z.B. bei einem partiarischen Darlehen, können den beteiligten Mitarbeitern je nach Ausgestaltung Kontrollrechte entstehen, die z.B. durch Wirtschaftsprüfer oder einen Steuerberater wahrgenommen werden können. Die Möglichkeit der Fremdkapitalbeteiligung von Belegschaftsangehörigen besteht für alle Unternehmen – unabhängig von ihrer Rechtsform. Eine spezielle Form der Fremdkapitalbeteiligung sind [Schuldverreibungen](#).

Eigenkapitalbeteiligung

Die rechtlich am weitesten reichende Form einer Kapitalbeteiligung der Beschäftigten ist die Eigenkapitalbeteiligung. Je nach Rechtsform des Unternehmens können die Mitarbeiter durch [Belegschaftsaktien](#), [GmbH-Anteile](#), [Genossenschaftsanteile](#) oder Kommanditanteile am Unternehmen beteiligt werden. Auf diese Weise sind die Beschäftigten auch gesellschaftsrechtlich am Unternehmen beteiligt, d.h. sie haben die gleichen Informations-, Kontroll- und Mitentscheidungsrechte wie die übrigen Gesellschafter bzw. Mitglieder des Unternehmens, sofern diese Rechte nicht durch zusätzliche Regelungen eingeschränkt werden. Je nachdem, welche Beteiligungsform gewählt wird, sind diese Rechte in ihrem Umfang unterschiedlich ausgestaltet. In der Regel übernehmen die Beschäftigten dieselben Risiken wie die übrigen Anteilseigner. Hierzu gehört etwa das Risiko der Haftung, der Erfolgsabhängigkeit der Erträge (z.B. der Höhe der Dividendenzahlung) oder das Risiko von Kursschwankungen bis hin zum Totalverlust des Kapitals bei einer Pleite des Unternehmens. Eigenkapitalbeteiligungen bieten sich in erster Linie für Kapitalgesellschaften (hier insbesondere für Aktiengesellschaften) und Genossenschaften an. Da die Modelle rechtlich immer mit einem etwas größeren Aufwand verbunden sind, haben sie sich bei kleineren und mittleren Unternehmen bisher nur in einer geringeren Zahl durchgesetzt.



Mischformen

Vor allem bei kleinen und mittleren, nicht-börsennotierten Unternehmen sind Mischformen zwischen Eigen- und Fremdkapitalbeteiligung zu finden (sog. Mezzanin-Beteiligungen, benannt in Anlehnung an das Zwischengeschoß einer Wohnung). Es sind entweder [Genussrechte bzw. -scheine](#) oder [stille Beteiligungen](#).

Da Mezzanin-Beteiligungen unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens relativ frei gestaltet werden können, bieten sie sich auch für Personengesellschaften an, bei denen eine Eigenkapitalbeteiligung der Belegschaft aus steuerlichen Gründen vermieden werden sollte. Ob eine Mezzanin-Beteiligung eher dem Eigenkapital als dem Fremdkapital zuzuordnen ist, hängt u.a. davon ab, ob sie dem Unternehmen langfristig zur Verfügung steht und die Kapitalgeber am Verlust beteiligt sind. Zudem verbleibt bei einer Mezzanin-Beteiligung der wesentliche Einfluss beim Unternehmer.

Eine Variante, die je nach Ausgestaltung eigenkapitalähnlichen Charakter haben kann, ist die stille Beteiligung. Bei dieser Beteiligung leisten Mitarbeiter eine Einlage, die in das Vermögen des Unternehmens übergeht. Sie treten dann nach außen hin nicht als Unternehmensbeteiligte in Erscheinung, haben aber schuldrechtliche Ansprüche auf die Teilhabe am Gewinn und können am Verlust des Unternehmens beteiligt sein.

Soll eine Verlustbeteiligung – wenn auch teilweise – ausgeschlossen und ein vertraglicher Anspruch auf Rückzahlung des investierten Vermögens oder Teile hiervon bestehen, sind die Regelungen des Gesetzes über das Kreditwesen zu beachten ([Insolvenz- und Einlagensicherung](#)).

Bei Fragen zu Einzelheiten der Ausgestaltung der Sicherheit können Sie sich an die [Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht](#) wenden.

Daneben können Mitarbeiter auch über die Einräumung von Genussrechten, die in Genussscheinen verbrieft werden können, beteiligt werden. Sie erhalten damit einen schuldrechtlichen Anspruch gegen das Unternehmen, der in seiner Ausgestaltung kaum gesetzlichen Einschränkungen unterliegt. Stimmrechte gewähren Genussrechte nicht. In der Regel werden den Inhabern (ähnlich wie bei einer Anleihe) eine bestimmte Mindestverzinsung oder (wie bei einer

Aktie) Vermögensrechte gewährt. Typischerweise nehmen Inhaber von Genussrechten auch an Verlusten des Unternehmens teil und werden im Insolvenzfall nur nachrangig, d.h. nach allen anderen Gläubigern bedient, so dass hier ein Totalverlust drohen kann. Soll eine Verlustbeteiligung – wenn auch teilweise – ausgeschlossen und ein vertraglicher Anspruch auf Rückzahlung des investierten Vermögens oder Teile hiervon bestehen, sind die Regelungen des Gesetzes über das Kreditwesen zu beachten ([Insolvenz- und Einlagensicherung](#)).

Bei Fragen zu Einzelheiten der Ausgestaltung der Sicherheit können Sie sich an die [Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht](#) wenden.

Beteiligung über eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft

In der Praxis werden die Anteile der Beschäftigten häufig in einer Beteiligungsgesellschaft gebündelt, insbesondere bei [stillen Beteiligungen](#) und auch [GmbH-Beteiligungen](#). Die Beteiligungsgesellschaft wird Gesellschafter oder stiller Gesellschafter des Unternehmens, die Beteiligung des einzelnen Beschäftigten ist also indirekt. Hauptvorteil dieser Lösung neben dem breiten Gestaltungsspielraum: Der Verwaltungsaufwand beim Wechsel von Mitarbeitern, z.B. beim Ausscheiden aus dem Unternehmen, wird deutlich verringert.

Die Beschäftigten schließen Beteiligungsverträge mit der Beteiligungsgesellschaft, d.h. die Beteiligten haben eine vermögensrechtliche Beziehung zur Beteiligungsgesellschaft, in der Regel über eine Kapitalbeteiligung. Die Beteiligungsgesellschaft hält für die Mitarbeiter die Anteile am Unternehmen.

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesellschaft selbst wird vom Unternehmen häufig als GmbH gegründet. Grundsätzlich zu klären ist hier die Frage, wer das Stammkapital der Beteiligungs-GmbH hält und damit letztlich Einfluss ausübt. Wenn für die Kapitalbeteiligung vermögenswirksame Leistungen aufgebracht werden, ist eine Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz möglich. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter als stille Gesellschafter an der Beteiligungsgesellschaft beteiligt sind; es reicht nicht aus, dass die Beteiligungsgesellschaft sich am Unternehmen beteiligt.



Teilweise wird die Beteiligungsgesellschaft auch als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) gegründet. Dies bringt größeren Gestaltungsspielraum bei der Bestellung der Geschäftsführung, der Wahrnehmung der Informations-, Kontroll- und Stimmrechte sowie bei den Kündigungsmöglichkeiten und der Verfügung über die Beteiligung an der GbR.

Auch Stiftungsmodelle sind bei indirekten Beteiligungen im Mittelstand zu finden, wenngleich deutlich seltener. Generell gilt: Die Konstruktion einer indirekten Beteiligung beschränkt die Möglichkeiten des Einflusses der einzelnen Mitarbeiter auf das Unternehmen erheblich. Direkte Mitspracherechte haben die Mitarbeiter nicht.